

**RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNGEN, SEXUELLER
BELÄSTIGUNG UND GEWALT**

7. November 2017

Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen, sexueller Belästigung und Gewalt (RiDSBG) der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Stuttgart vom 7. November 2017 (Mitteilungen des Rektorats Nr. 1/2018 vom 18. Januar 2018)

Auf Grund von § 4 Absatz 9 Satz 4 und Absatz 10 Satz 4 des Landeshochschulgesetzes (LHG) in der Fassung vom 1. April 2014 (GBl. S. 99) hat der Senat der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Stuttgart am 7. November 2017 die nachfolgende Richtlinie beschlossen.

INHALTSÜBERSICHT

Präambel	3
I. Gültigkeitsbereich	4
II. Definition	4
III. Verständnis und Formen von Diskriminierungen, sexueller Belästigung und Gewalt	4
IV. Allgemeines Verbot	5
V. Aufdeckung von Diskriminierungen, sexueller Belästigung und Gewalt	5
VI. Maßnahmen und Sanktionen	6
VII. Wirksamkeit, Inkrafttreten und Bekanntgabe	7

Präambel

Die Staatliche Akademie der Bildenden Künste Stuttgart hatte sich bereits im Gleichstellungsplan vom 14. Februar 2005 verpflichtet „Richtlinien zum Schutz vor sexueller Belästigung“ zu erarbeiten. Hiermit liegt eine Neufassung der Richtlinie vor, die durch die Aktualisierung des Landeshochschulgesetzes und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nötig wurde. Die Richtlinie wurde unter anderem um die Diskriminierungsfelder Homophobie, Rassismus, Alter und Behinderung erweitert. Die ABK hält es für ihre Aufgabe, die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit auf allen Funktionsebenen des künstlerischen, wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereichs zu garantieren und ist bestrebt, ein dafür zuträgliches Arbeitsklima zu schaffen und zu erhalten. Sie übernimmt darum innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte und individuellen Persönlichkeitsgrenzen aller Mitglieder und Angehörigen.

I. GÜLTIGKEITSBEREICH

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörige der ABK im künstlerischen, wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich sowie für Personen, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die ABK gebunden und daher vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht erfasst sind.

II. DEFINITION

1. Sexuelle Diskriminierung: Herabsetzung, Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der Orientierung (zum Beispiel Homosexualität) oder der Gender-Identität (transgender, transsexuell,...),
2. Rassistische Diskriminierung: Ungleichbehandlung, Äußerungen, Benachteiligung aufgrund der äußeren Erscheinung, der Zugehörigkeit zu einer Ethnie, Nationalität oder Religion,
3. Altersdiskriminierung: Herabsetzung oder Benachteiligung aufgrund des Alters,
4. Diskriminierung aufgrund von Behinderung,
5. Sexuelle Belästigung: verbale und körperliche Übergriffe auf die Person,
6. Sexuelle Gewalt: Nötigung und Vergewaltigung,
7. Stalking: Verfolgen oder Belästigen einer Person, deren physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar oder mittelbar und erheblich bedroht und geschädigt wird.

III. VERSTÄNDNIS UND FORMEN VON DISKRIMINIERUNGEN, SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND GEWALT

(1) ¹Diskriminierungen, sexuelle Belästigung und Gewalt äußern sich in vielfältigen verbalen und nonverbalen Formen. Nach Maßgabe dieser Richtlinie gelten alle Handlungs- und Verhaltensweisen als Formen von Diskriminierung, sexueller Belästigung oder Gewalt, die nach allgemeinem Verständnis dazu geeignet sind, eine Person herabzuwürdigen, zu beleidigen oder zu nötigen. ²Hierunter fallen beispielsweise:

1. sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,
2. entwürdigende Bemerkungen oder Witze über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten, ihr Alter, ihre ethnische Zugehörigkeit oder ihre physischen und psychischen Fähigkeiten,
3. Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug,
4. verbale, bildliche oder elektronische Präsentation sexistischer, eindeutig pornographischer oder rassistischer Darstellungen, sofern sie nicht künstlerischen oder wissenschaftlichen Zwecken dienen,
5. das Kopieren, Anwenden oder Nutzen von entsprechenden Computerprogrammen auf Akademie-EDV-Anlagen,
6. unerwünschte Berührungen oder körperliche Übergriffe,
7. unerwünschte Aufforderung oder Nötigung zu sexuellem Verhalten,
8. Verfolgung und Nötigung mit sexuellem oder rassistischem Hintergrund,

9. das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen und Belästigen (Nachstellen) gegen den Willen der Betroffenen.
- (2) Darüber hinaus fallen aber auch solche Handlungs- und Verhaltensweisen unter den Begriff der Diskriminierungen oder sexuellen Belästigung, die von der Betroffenen als entwürdigend, verletzend oder unerwünscht wahrgenommen werden und deshalb von ihnen zurückgewiesen wurden.
- (3) Diskriminierungen, sexuelle Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz und im Studium, evtl. unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile, werden als besonders schwerwiegend gewertet.
- (4) ¹Diskriminierungen, Sexuelle Belästigung und Gewalt stellen eine massive Verletzung dieser Rechte und Grenzen dar. ²Sie schaffen ein Klima der Einschüchterung und Entwürdigung, das nicht nur die Arbeitsfreude und -fähigkeit, sondern auch die Gesundheit der Betroffenen schädigt.

IV. ALLGEMEINES VERBOT

- (1) Die unter III. aufgeführten Handlungen sind verboten.
- (2) Diskriminierungen, Sexuelle Belästigung und Gewalt stellen aufgrund ihrer den Akadembetrieb störenden und schädigenden Wirkung eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar.
- (3) Alle Akademiemitglieder, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihrem Aufgabenbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass Diskriminierungen, sexuelle Belästigung und Gewalt unterbleiben bzw. abgestellt, auf jeden Fall nach dem AGG als Rechtsverletzungen betrachtet und behandelt werden.

V. AUFDECKUNG VON DISKRIMINIERUNGEN, SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND GEWALT

- (1) Betroffene sollen ermutigt werden, Diskriminierungen, sexuelle Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren.
- (2) ¹Unabhängig davon werden diejenigen, die sich diskriminiert fühlen, auf ihr Recht hingewiesen, davon berichten und sich beschweren zu können. ²Zuständig sind alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben. ³Sie sind generell verpflichtet, Hinweisen nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen oder, soweit sie sich selbst dazu nicht in der Lage sehen, Vorfälle im Einverständnis mit den Betroffenen an eine geeignete Stelle innerhalb der ABK zu melden. ⁴Bei sexueller Belästigung ist die Ansprechpartnerin oder der Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung (§ 4 Abs. 9 LHG) frühzeitig einzuschalten, vorausgesetzt, dass die Betroffenen sich nicht ausdrücklich dagegen aussprechen.
- (3) ¹Betroffene können sich auch direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, oder die

Ansprechpartnerin oder den Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung wenden.²Sie stehen qua Amtes für Beratung und Unterstützung zur Verfügung und sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.³Außerdem können sie sich an den Personalrat, die Beauftragte für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, oder ihre Vorgesetzten wenden.⁴Diese setzen die Ansprechpersonen gemäß V (2) oder (3) in Kenntnis und sprechen das weitere Verfahren ab.

- (4) ¹Die Namen der oder des Beschwerdeführenden und der oder des Beschuldigten dürfen nicht öffentlich bekannt gegeben werden. ²Die Identität der Betroffenen darf nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Strafverfolgungs- und Disziplinarbehörden preisgegeben werden. ³Soweit formelle Maßnahmen (siehe VI.) ergriffen werden, darf der oder dem Beschuldigten der Name der oder des Beschwerdeführenden nur mitgeteilt werden, wenn dies für seine sachgerechte Einlassung und Verteidigung unabdingbar ist. ⁴Im Rahmen informeller Maßnahmen hat die oder der Beschwerdeführende ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität. ⁵Die oder der Beschwerdeführende kann sich, soweit ihre/seine Anonymität gewahrt werden soll, durch eine Person ihres/seines Vertrauens vertreten lassen.
- (5) ¹Es muss sichergestellt sein, dass den Beschwerdeführenden und ihren Vertrauenspersonen keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. ²Alle Schritte sollen daher im Einvernehmen mit den Betroffenen erfolgen.
- (6) ¹In schwerwiegenden Fällen, vor allem wenn der begründete Verdacht besteht, dass weitere Personen gefährdet sind, kann die Akademieleitung auch ohne Einverständnis der Betroffenen handeln. ²Diese sollen, soweit möglich, jedoch vorher informiert werden und ihnen geeigneter Schutz zugesichert werden. ³Bei Fällen sexueller Belästigung ist die Ansprechpartnerin oder der Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung in die Entscheidung mit einzubeziehen.
- (7) Das Recht der Betroffenen, diskriminierendes Verhalten ohne Beteiligung der Instanzen an der Akademie allein oder gemeinsam mit Vertrauenspersonen abzuwehren, bleibt unberührt.

VI. MAßNAHMEN UND SANKTIONEN

- (1) ¹Die ergriffenen Maßnahmen und Sanktionen sollen deutlich machen, dass die ABK Diskriminierungen, sexuelle Belästigung und Gewalt in keiner Form duldet. ²Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der oder des Beschuldigten ab. ³Die ABK soll je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der Betroffenen folgende informelle Maßnahmen – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – erwägen:
1. persönliches Gespräch der Betroffenen oder einer Person ihres Vertrauens mit der/dem Beschuldigten,
 2. persönliches Gespräch einer/eines Vorgesetzten oder einer Person aus der Gruppe der unter Ziff. V. Abs. 3 genannten Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen mit der/dem Beschuldigten unter Hinweis

auf das Verbot von Diskriminierungen, sexueller Belästigung und Gewalt.

(2) ¹Als formelle Maßnahmen kommen unter Einschaltung der Rektorin/des Rektors bzw. der Gleichstellungsbeauftragten, der Ansprechpartnerin oder des Ansprechpartners für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung oder anderer zuständiger Stellen je nach arbeits- oder dienst- oder hochschulrechtlicher Position der/des Beschuldigten die folgenden Schritte in Betracht. ²Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. ³Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen Bestimmungen.

1. Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
2. mündliche oder schriftliche Belehrung,
3. schriftliche Abmahnung,
4. Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Akademie,
5. Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
6. Ausschluss von der Nutzung akademischer Einrichtungen,
7. Hausverbot,
8. Exmatrikulation,
9. fristgerechte oder fristlose Kündigung,
10. Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können,
11. Strafanzeige durch die Rektorin/den Rektor der Akademie.

(3) ¹Bei Bekanntwerden eines Vorfalls von Diskriminierung, sexueller Belästigung oder Gewalt müssen sofort und unabhängig vom weiteren Verfahren vorläufige Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen getroffen werden, wenn diese es wünschen. ²Die Gleichstellungsbeauftragte, die Ansprechpartnerin oder der Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung oder eine entsprechende Ansprechperson ist zu informieren, es sei denn, die/der Beschwerdeführende bittet, davon Abstand zu nehmen.

(4) Die Betroffenen haben das Recht, ihre Beteiligung an informellen und akademieinternen Schritten abzulehnen, bzw. sich vertreten zu lassen.

(5) Für alle Maßnahmen/Sanktionen ist das Verursacherprinzip leitend.

(6) Die Akademie bemüht sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten, den Betroffenen psychologische und juristische Beratung zukommen zu lassen.

(7) Die Verantwortung für die Einleitung und Durchführung aller formellen Verfahren trägt die Akademieleitung.

VII. WIRKSAMKEIT, INKRAFTTRETEN UND BEKANNTGABE

(1) Die Zielsetzungen der Richtlinien sind Bestandteile des Selbstverständnisses der ABK.

- (2) Kompetenz im Umgang mit Problemen von Diskriminierungen, sexueller Belästigung und Gewalt soll als Kriterium bei der Prüfung von Führungsqualitäten mit einbezogen werden.
- (3) Die Neufassung dieser Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Bekanntgabe in Kraft.
- (4) Die Richtlinien werden akademieintern veröffentlicht und bei Einstellung, Amtsantritt und Studienbeginn ausgehändigt.

Stuttgart, den 8. November 2017

gez.

Prof. Dr. Barbara Bader

Rektorin